

PROTOKÓŁ POKONTROLNY

Temat kontroli: Analiza nagród i regulaminów ich przyznawania oraz funduszu dodatkowego wynagrodzenia rocznego w Urzędzie Miasta oraz we wszystkich jednostkach tj. Bibliotece Publicznej, CKiIO, Szkole Publicznej, OPS oraz Przedszkolu w latach 2013 – 2016”

Kontrolowane jednostki: Urząd Miasta, Biblioteka Publiczna, CKiIO, Szkoła Publiczna, OPS, Przedszkole.

Osoby składające wyjaśnienia: Urząd Miasta – Maria Górską, sekretarz miasta; Zespół Szkół – Sławomir Dudkiewicz, referent ds. finansowych; Miejska Biblioteka – Dorota Skotnicka, dyrektor; CKiIO – Alina Witkowska, dyrektor; Przedszkole – Bożena Tomaszek, dyrektor; Szkoła Publiczna – Elżbieta Mieszkowska, dyrektor; OPS – Ewa Zalewska, dyrektor.

Nagroda jest świadczenie pieniężne lub rzeczowe na rzecz pracownika o charakterze uznaniowym i jest szczególnym uprawnieniem pracodawcy do wyróżnienia niektórych pracowników. Z braku stosownej regulacji oraz ze względu na uznaniowy charakter nagrody każdy pracodawca może we własnym zakresie określić stosowane przez niego nagrody i środki wyróżniania pracowników. Pomimo uznaniowego charakteru nagrody pracodawca powinien stosować się do zasad równego traktowania i niedyskryminacji w stosunkach pracy. Zgodnie z wyrokiem SN z 19.12.1990 „uznanie w zakresie przyznawania nagród nie tworzy wcale ani uprawnienia do stosowania dowolności, ani do nadużywania kompetencji, ani też – co jest oczywiste – do dyskryminowania dowolnie określonych osób czy ich grup” (I PR 170/90). Nagrody należy odróżnić od – będących dodatkowym, ruchomym składnikiem wynagrodzenia świadczeń wynikających ze spełnienia określonych przesłanek – **premi**. Świadczenie tego rodzaju ma charakter deklaracyjny, co oznacza, że pracodawca przyznaje premię w takim tylko znaczeniu, że stwierdza fakty uzasadniające jego wypłatę. Pracodawca ma swobodę przy określaniu zasad przyznawania premii, niemniej wymogi jakie należy spełnić w celu jej przyznania powinny być jasno i precyzyjnie określone w regulaminie. Dodatkowe wynagrodzenie roczne „13” przysługuje pracownikom samorządowych jednostek budżetowych i ma charakter obowiązkowy. Pracownikom zatrudnionym w samorządowej instytucji kultury nie przysługuje „trzynastka”, zamiast tego mogą otrzymywać roczną nagrodę z funduszu nagród.

Urząd Miasta jest pracodawcą dla zatrudnionych w nim pracowników, kierownikiem Urzędu jest Burmistrz. Jako kierownik Urzędu wykonuje uprawnienia zwierzchnika służbowego w stosunku do pracowników Urzędu oraz kierowników gminnych jednostek organizacyjnych. Do wyłącznej kompetencji Burmistrza należy ocena kadry kierowniczej Urzędu. W sprawie nagród, kar porządkowych, awansów dla podległych pracowników kierownicy referatów wnioskuje do Burmistrza.

Sekretarz Miasta pełni nadzór nad wykonaniem zarządzenia ws. Regulaminu Wynagradzania Pracowników Urzędu Miasta Podkowa Leśna. Od 15 czerwca 2009 r. do 1 stycznia 2017 r. w Urzędzie Miasta obowiązywał Regulamin wprowadzony przez burmistrza zarządzeniem nr 26/2009, zmieniany w badanym okresie dwukrotnie: 2 czerwca 2014 r. (Zarządzenie burmistrza nr 32/2014) oraz 15 grudnia 2016 r. (Zarządzenie burmistrza nr 114/2016). Na potrzeby niniejszego protokołu przeanalizowano Regulamin wprowadzony zarządzeniem nr 26/2009 ze zmianami.

W celu gratyfikacji pracowników zatrudnionych w Urzędzie Miasta w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzony jest fundusz nagród oraz fundusz premiowy. W badanym okresie na fundusz nagród przeznaczano się 10% planowanych środków na wynagrodzenia w danym roku kalendarzowym, natomiast przez modyfikację regulaminu wprowadzono możliwość podwyższenia wysokości funduszu nagród w ramach oszczędności w wynagrodzeniach osobowych pracowników (zarządzenia burmistrza nr: 26/2009). Wyłącznym dysponentem funduszu jest Burmistrz, który przyznaje nagrodę na umotywowany wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika lub z własnej inicjatywy. Zarządzeniem nr 98/2016 r. z dnia 10 listopada 2016 r. (obowiązującym od 1.12.2016 r.) Burmistrz Miasta wprowadził zmiany polegające na rozróżnieniu następujących kategorii gratyfikacji pracowników: **nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej**, **nagrody roczne** – o charakterze uznaniowym oraz **nagrody okolicznościowe**. Zmieniony regulamin wprowadził kryteria w oparciu których ustalana jest wysokość **nagrody rocznej**, tj.: stopień złożoności i trudności wykonywania zadań, dyspozycyjności pracownika w zakresie wykonywania ważnych i pilnych zadań

M. Górską *St. Dudkiewicz* *OP. Witkowska*

objętych zakresem obowiązków pracownika, wykonywanie dodatkowych zadań poza zakresem obowiązków pracownika, działania usprawniające na stanowisku pracy, ilość dni absencji chorobowych w ciągu roku. Nagroda ma inny charakter niż premie, gdyż jej przyznanie pracownikowi nie wymaga od pracodawcy wprowadzenia odpowiednich regulacji do wewnętrznych przepisów, lecz zważając na wykorzystywanie środków publicznych warunki przyznawania gratyfikacji powinny być transparentnie opisane w regulaminie. W puli środków na wynagrodzenia dla pracowników obsługi tworzy się **fundusz premiowy** w wysokości 23% planowanego funduszu wynagrodzeń zasadniczych tej grupy pracowników. Jednakże Burmistrz dysponując wolnym funduszem tej grupy pracowników może przeznaczyć go na zwiększenie funduszu premiowego do maksymalnej wysokości 30% wynagrodzenia zasadniczego. **Premia** jest ruchomą częścią zasadniczej płacy pracowników, przyznawaną przez Burmistrza na wniosek bezpośredniego przełożonego w zależności od wydajności wykonywanej pracy oraz innych pozytywnych wyników. Regulamin wynagradzania pracowników urzędu miejskiego określa kryteria brane pod uwagę przy indywidualnej ocenie pracownika na podstawie której przyznawana jest premia, tj.: terminowe i jakościowe wykonywanie zadań służbowych ustalanych przez przełożonych dla danego stanowiska pracy, przestrzeganie ustalonego czasu i porządku pracy, dokładne i sumienne wykonywanie poleceń przełożonych, przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów p. poz., dbanie o mienie urzędu oraz wszelkie urządzenia, sprzęt i materiały stanowiące wyposażenie stanowiska pracy, wykazali znaczącą inicjatywę i samodzielność w realizacji powierzonych zadań.

UM			
Rok	Liczba nagród	Razem wypłacono [zł]	Ilość pracowników
2013 r.	40	126 500	46
2014 r.	4	12 000	45
2015 r.	32	33 950	49
2016 r.	36	71 075	46

Tab. 1. Nagrody przyznane pracownikom UM w latach 2013-2016.

Jednostki oświatowe - Szkoła i Przedszkole oraz Miejski Zespół Obsługi

W jednostkach oświatowych – Szkole i Przedszkolu obowiązuje Regulamin określający zasady wynagrodzenia nauczycieli oraz szczegółowe warunki przyznawania nauczycielom dodatków motywacyjnego, funkcyjnego oraz niektórych innych składników wynagrodzenia, a także wysokości i szczegółowych zasad przyznawania i wypłacania dodatku mieszkaniowego uchwalony przed Radę Miasta w 2009 r. (uchwała nr 116/XXVII/2009 z dnia 12 marca 2009 r.).

Regulamin jako pierwszy o charakterze uznaniowym wyróżnia dodatek motywacyjny, na który przeznaczają się w ciągu roku budżetowego średnio 6% wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli. Dodatek motywacyjny przyznawany jest dwa razy do roku: po zakończeniu I semestru i na koniec roku szkolnego. Regulamin określa kryteria na podstawie których ustala się przyznanie dodatku m.in.: uzyskanie znaczących osiągnięć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, jakość świadczenia pracy, zaangażowanie w realizację czynności i zajęć o których mowa w art. 43 ust. 2 i 3 Ustawy Karta Nauczyciela (KN). Dodatek motywacyjny dla nauczyciela w granicach posiadanych środków finansowych przyznaje dyrektor szkoły/przedszkola, a dla dyrektora jednostki oświatowej burmistrz. W Przedszkolu wysokość dodatku motywacyjnego jest uzależniona od stopnia awansu zawodowego nauczyciela. W ramach środków budżetowych przyznawanych jednostkom wyodrębnia się specjalny fundusz nagród w wysokości co najmniej 1% planowanego rocznego funduszu wynagrodzeń z przeznaczeniem na nagrody. Nagrody te mogą być przyznawane nauczycielom z okazji: Dnia Edukacji Narodowej, ważnych wydarzeń w życiu szkoły i zakończenia roku szkolnego. Nagroda – w zależności od uznania – jest przyznawana z inicjatywy burmistrza (może on wykorzystać do 20% puli funduszu) lub samych dyrektorów (80% puli funduszu). Uprawnienie do nagrody rodzi się z chwilą przepracowania w publicznej jednostce oświatowej co najmniej roku i spełnienia kryteriów opisanych w Regulaminie (osobne dla nauczycieli i dyrektorów szkół). Wysokość nagrody jest uznaniowa, zaś samo prawo jej przyznania określone jest ustawowo w art. 49 ust. 1 pkt 1 KN. Z wnioskiem o przyznanie nauczycielom nagród ze specjalnego funduszu nagród może wystąpić rada rodziców, zaś o nagrodę burmistrza – rada rodziców, rada pedagogiczna oraz dyrektor szkoły. W Przedszkolu nagrody przyznawane przez dyrektora są uzgadnianie z radą pedagogiczną (w formie uchwały wskazuje się uzasadnienie wniosku), która opiniuje zasadność przyznawania nagród. Dla pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w publicznych jednostkach oświatowych określono osobny regulamin wynagradzania. Świadczenia o charakterze uznaniowym dla tej grupy pracowników przyznaje się w oparciu o fundusz premiowy wynoszący od 25 – 30% planowanego funduszu nagród zasadniczych, lecz premia indywidualna nie może wynieść więcej niż 70% wynagrodzenia zasadniczego pracownika. Premia jest

J. Jędrzejko

ruchomą częścią zasadniczej pracy pracowników, przyznawana co miesiąc w zależności od wydajności wykonywanej pracy i innych pozytywnych wyników. Decyzję o przyznaniu premii podejmuje dyrektor a wysokość wynagrodzenia uzależnia od dokonania oceny pracownika. Z wyjaśnień dyrektora Przedszkola dowiadujemy się, że premia przyznawana jest w przypadku pełnienia zastępstw przez pracowników, ponieważ w przedszkolu – mimo postanowień regulaminu o dodatkowym wynagrodzeniu za godziny nadliczbowe – nie są wypłacane świadczenia za godziny nadliczbowe. Dla pracowników samorządowych w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia tworzy się fundusz nagród w wysokości 10% planowanego rocznego wynagrodzenia zasadniczego funduszu płac z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy. Nagrody są przyznawane na Dzień Edukacji Narodowej, choć regulamin wspomina również o „innej ważnej okazji”. Regulamin podobnej treści obejmuje pracowników niebędących nauczycielami zatrudnionych w Zespole Szkół w Podkowie Leśnej.

Przedszkole Miejskie				Ilość pracowników
Rok	Ilość nagrodzonych osób	Razem wypłacono [zł]	Razem z nagrodą dla Dyrektora [zł]	
2013 r.	20	44080	47 630	23
2014 r.	18	47900	51 600	24
2015 r.	19	39100	42 650	24
2016 r.	19	37100	40 650	25
Zespół Szkół				
Rok	Ilość osób	Razem wypłacono [zł]	Razem z nagrodą dla Dyrektora [zł]	
2013 r.	58	138600	142 680	69
2014 r.	58	125000	129 500	71
2015 r.	54	105600	109 680	72
2016 r.	53	109600	113 680	67
Miejski Zespół Ekonomiczno-Administracyjny				
	Ilość osób	Razem wypłacono [zł]	Razem z nagrodą dla Dyrektora [zł]	
2013 r.	2	7000	11 040	3
2014 r.	2	7000	11 300	3
2015 r.	2	7200	11 240	3
2016 r.	2	7200	11 240	3

Tab. 2. Informacja CUW w zakresie przyznawanych nagród przez dyrektorów jednostek oświatowych w latach 2013-2016. Nagrody są przyznawane jeden raz w roku z okazji: Dnia Edukacji Narodowej.

Jednostka	Dyrektor	2013 r.	2014 r.	2015 r.	2016 r.
Zespół Szkół	Elżbieta Mieszkowska	4080	4500	4080	4080
Miejskie Przedszkole	Bożena Tomaszek	3550	3700	3550	3550
MZEA	Anna Markowicz	4040	4300	4040	4040

Tab. 3. Dyrektorzy jednostek oświatowych – nagrody w Dniu Edukacji Narodowej za wyjątkowe wykonywanie obowiązków służbowych.

	2013 r.	2014 r.	2015 r.	2016 r.
Zespół Szkół	5000/2	9000/3	3000/1	0
Przedszkole*	-	-	-	-

Tab. 4. Nagrody Burmistrza Miasta dla wyróżniających się nauczycieli (na wniosek rodziców lub dyrektora (Dyrektor przedszkola do tego roku nigdy nie wnioskowała do burmistrza o nagrodę dla nauczycieli)

OPS

Regulamin wynagradzania pracowników zatrudnionych w Ośrodku Pomocy Społecznej z dnia 15.06.2009 r. określa w szczególności warunki przyznawania oraz warunki i sposób wypłacania nagród innych niż nagroda jubileuszowa. Na fundusz nagród z przeznaczeniem na nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej

przeznacza się 10% planowanych środków na wynagrodzenia w danym roku kalendarzowym. Nagrodę przyznaje się w wysokości pięciokrotności najniższego wynagrodzenia zasadniczego w I kategorii zaszerogowania. W marcu 2016 r. zmieniony został Regulamin Wynagradzania Pracowników OPS. Typowo uznaniowy charakter ma **nagroda przyznawana z okazji Dnia Pracownika Socjalnego** w miesiącu listopad. Regulamin określa maksymalną wysokość tej nagrody, czyli do 200% wynagrodzenia. Uprawnienia do nagrody powstaje z chwilą przepracowania przynajmniej 3 miesięcy w OPS jak również brak pisemnych nagan/upomnień. Kierownik dokonując indywidualną ocenę pracownika przyznaje mu nagrodę, natomiast nagrodę dla Kierownika przyznaje Burmistrz. Podobny charakter **pełni premia** uznaniowa lub nagroda przyznawana za wykonywanie dodatkowych czynności wykraczających poza zakres podstawowy wynikający z zakresu czynności lub w przypadku okresowego zwiększenia obowiązków, za wykonywanie obowiązków służbowych w godzinach poza obowiązującym czasem pracy ośrodka, za wyróżniające zaangażowanie, osiągnięcia w pracy, wzorową postawę pracowniczą, za uzyskanie oceny pracowniczej ponad oczekiwaną czy za inicjowanie i wdrażanie nowych rozwiązań i usług. Premia funkcjonuje niezależnie od nagrody z okazji Dnia Pracownika Socjalnego, jej wysokość przyznawana jest kwartalnie i wypłacana co miesiąc.

OPS			
Rok	Ilość nagród	Razem wypłacono [zł]	Ilość pracowników
2013 r.	9	30 100	5
2014 r.	5	11 500	5
2015 r.	1	2 500	6
2016 r.	15	47 165,64	5

Tab. 5. Zestawienie otrzymanych przez pracowników OPS nagród/premii w latach 2013-2016.

Największy wzrost otrzymanych przez pracowników premii/nagród jest widoczny w 2016 r. i wynosi 47 165,64 zł, w tym 15 165,64 zł pochodzi ze środków Wojewody (m.in. tytułem realizacji świadczenia programu 500+), co stanowi 32% tego funduszu.

CKiIO

Zgodnie z Regulaminem wynagradzania pracowników w Centrum Kultury i Inicjatyw Obywatelskich w Podkowie Leśnej pracownikowi mogą być przyznawane premie uznaniowe w wysokości do 40% wynagrodzenia zasadniczego. Decyzje w sprawie przyznania premii podejmuje Dyrektor na wniosek bezpośredniego przełożonego pracownika. Na wysokość przyznawanej premii wpływają możliwości finansowe pracodawcy oraz staranność pracy wykonywanej przez pracownika pracy i przestrzeganie dyscypliny pracy. W praktyce Dyrektor przyznając wspomniany dodatek gratyfikujący pracownika kieruje się sprawozdaniami jakie przedstawiają pracownicy merytoryczni na koniec miesiąca. Premię regulaminową otrzymują pracownicy zatrudnieni w CKiIO gratyfikując ich wkład podczas imprez miejskich (Otwarte Ogrody, święto Podkowy Leśnej w kwietniu), natomiast ich wysokość zależy od zaangażowania pracownika w wykonywaną pracę. Dodatkowo, pracownikom szczególnie wyróżniającym się w pracy mogą zostać przyznane specjalne nagrody pieniężne lub rzeczowe z utworzonego w tym celu funduszu nagród, który pozostaje w dyspozycji Dyrektora. W regulaminie określa się, że fundusz nagród jest tworzony w ramach posiadanych środków. Zdaniem Komisji należałoby określić górne i dolne granice procentowe, wedle których Dyrektor ma swobodę gratyfikacji pracowników.

CKiIO		Ilość pracowników
2013 r.	11 536,52 zł	10
2014 r.	12 563,00 zł	9
2015 r.	16 722,50 zł	9
2016 r.	30 162,00 zł*	9

Tab. 6. Zestawienie wypłaconych premii uznaniowych w latach 2013 - 2016. (*Wzrost podyktowany był obciążeniem pracy z powodu zmniejszenia liczby pracowników)

CKiIO			Ilość pracowników
Rok	Ilość nagrodzonych osób	Razem wypłacono [zł]	
2013 r.	10	36 000	10

Jan K. K.

2014 r.	10	45 000	10
2015 r.	9	39 999	9
2016 r.	8	36 800	9

Tab. 7. Zestawienie sumy wypłaconych nagród w CKiIO w latach 2013-2016 (łącznie z nagrodą dla Dyrektora przyznaną przez Burmistrza i nagrodą dla Głównego Księgowego)

Miejska Biblioteka Publiczna

Dyrektor Miejskiej Biblioteki Publicznej w ramach posiadanych środków tworzy fundusz nagród w wysokości 3% planowanych środków na wynagrodzenie osobowe (zarządzenie Dyrektora nr 5/2012). Regulamin stanowi, że przyznana wysokość nagrody rocznej nie może przekroczyć 8,5% wynagrodzenia za rok poprzedni. W 2014 r. Dyrektor wprowadziła zmiany w regulaminie wynagradzania pracowników polegające na określeniu kryteriów uprawniających przyznanie nagrody i wyróżnień. Kolejna istotna zmiana do regulaminu została wprowadzona zarządzeniem nr 4/2016 przez co określa termin wypłaty nagrody rocznej określoną na I kwartał roku następnego. W praktyce Dyrektor przyznaje nagrodę roczną w zależności od jakości wykonywanej pracy i ilości obowiązków ze względu na duże obciążenie pracą. Decyzję o przyznaniu nagrody rocznej podejmuje Dyrektor zgodnie z planem finansowym jednostki. Dyrektor w ramach swoich uprawnień ponadto przyznała nagrodę specjalną, o której regulamin wynagradzania nie wspomina. W badanym okresie nagroda specjalna została wypłacona dwukrotnie jednocześnie z nagrodą roczną. Jak wyjaśnia Dyrektor MBP przyznanie nagród miało związek z przeprowadzaniem procesem inwentaryzacji zbioru książek (skontrum) w 2014 r. Pracownikom instytucji kultury, co do zasady, dodatkowe wynagrodzenie roczne tzw. „13” nie przysługuje (ze względu na osobowość prawną). Wyjątkiem jest, gdy prawo do takiego składnika płacowego przewidują wewnętrzne przepisy płacowe obowiązujące w danej jednostce.

Miejska Biblioteka Publiczna			
Rok	Ilość nagrodzonych osób	Razem wypłacono [zł]	Ilość pracowników
2013 r.	3	13 000	4
2014 r.	4	18 446	4
2015 r.	3	15 500	4
2016 r.	2	13 000	4

Tab. 8. Zestawienie liczby osób i kwot nagród przyznawanych w latach 2013-2016 r. w Miejskiej Bibliotece Publicznej.

Nagrody roczne dyrektorów jednostek kultury

Zarządzenie nr 7/2012 Burmistrza Miasta Podkowa Leśna określa szczegółowe zasady i tryb przyznawania nagrody rocznej dyrektorom instytucji kultury. Nagroda roczna przyznawana jest w oparciu o wniosek głównego księgowego instytucji kultury, którą kieruje uprawniony. Warunkiem przyznania nagrody rocznej jest zatwierdzenie sprawozdania finansowego (niegdyś z wnioskiem o nagrodę roczną należało się wstrzymać 3 miesiące od zatwierdzenia sprawozdania) za rok obrotowy, a ponadto terminowe zrealizowanie zobowiązań o charakterze publicznoprawnym, efektywne realizowanie zadań i celów statutowych, efektywne wdrażanie przyjętych planów działalności i rozwoju. Do wniosku załącza się oświadczenie o terminowym regulowaniu przez podmiot zobowiązań publicznoprawnych oraz sporządzana jest opinia uwzględniająca ocenę stopnia realizacji zadań podmiotu przez sekretarza miasta.

Za rok (wypłacany w roku następnym)	Dyrektor CKiIO	Dyrektor Miejskiej Biblioteki
2013 r.	9 250 zł	7 000 zł
2014 r.	8 500 zł	8 000 zł
2015 r.	8 500 zł	8 500 zł
2016 r.	5 000 zł	0

Tab. 9. Nagrody roczne dla dyrektorów jednostek kultury w latach 2013 – 2016 wypłacane w roku następnym po przyznaniu.

Wnioski i zalecenia:

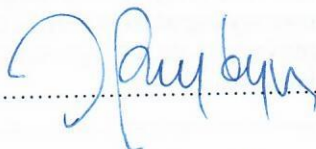
1. Brak pisemnych uzasadnień do przyznanych nagród.
2. Na podstawie analizowanych materiałów Komisja Rewizyjna uznała, że nagrody przyznawane są obligatoryjnie wszystkim pracownikom, a nie wg zasług, co wypacza charakter świadczenia.
3. Brak przejrzystego i obiektywnego systemu oceny pracownika.

[Handwritten signatures in blue ink]

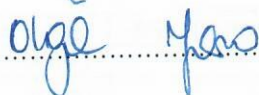
4. Przy ocenie pracownika wskazane jest wzięcie pod uwagę oceny zewnętrznej (dokonanej przez np. czytelników, uczniów, rodziców, interesantów).
5. Terminowe zrealizowanie zobowiązań o charakterze publicznoprawnym nie powinno być kluczową przesłanką do wypłacania nagrody rocznej dyrektorom jednostkom kultury.
6. Zachowanie staranności w wykonywaniu pracy wymagane jest kodeksem pracy. W celu przyznania nagrody uznaniowej pracodawca korzystając z tego uprawnienia powinien brać pod uwagę szczególne osiągnięcia pracownika.
7. Jakkolwiek w prawie przyjęta jest generalna zasada polegająca na tym, że składniki wynagrodzenia pracodawca może kształtować korzystniej niż mówi o tym ustawa, to transparentność regulaminu w publicznej jednostce kultury wymaga określenia w jakich sytuacjach i jakiego rodzaju dyrektor może przyznawać gratyfikacje pracownikom.
8. Scałic dokumentację związaną z funduszem nagród i regulaminami ich przyznawania oraz funduszem dodatkowym wynagrodzenia rocznego obowiązującą w Miejskiej Bibliotece Publicznej w celu uzyskania przejrzystości zasad dysponowania funduszem nagród (określić nagrodę specjalną).
9. Określić górną granicę wysokości przyznanej premii pracownikom OPS.
10. Określić górną granicę wysokości przyznanej nagrody w CKiO.

Za przyjęciem protokołu głosowali członkowie Komisji Rewizyjnej:

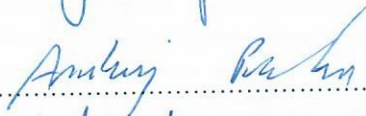
Joanna Przybysz



Olga Jarco



Andrzej Porowski



Zbigniew Habierski



Marcin Kaliński

